
PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKASA BETON READYMIX

Oleh:

¹Yogie Rahmat, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
email: yogierahmat91@gmail.com

²Aai Mustika, AMIK Mahaputra Riau
email: aai.mustikamm1228@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton ReadyMix. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkasa Beton ReadyMix berjumlah 41 orang. Sampel diambil sebanyak 40 orang merujuk pada teknik *Nonprobability Sampling* yakni *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah $Y=32,778+0,629X$. Dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,024 dan nilai t-hitung sebesar 4,674 berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton ReadyMix dengan besar pengaruhnya 36,5% sedangkan sisanya sebesar 63,5% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan dalam pencapaian tujuan pada suatu organisasi. Kesadaran hal tersebut membuat peran seorang pemimpin harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan.

PT. Perkasa Beton ReadyMix adalah perusahaan sebagai pelaksana konstruksi dengan sub-klasifikasi yang meliputi konstruksi bangunan gedung lainnya, konstruksi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan menengah, konstruksi instalasi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan rendah, dan konstruksi saluran air, pelabuhan, DAM, dan prasarana sumber daya air lainnya.

Dalam menjalankan proyek yang dikerjakan, perusahaan bekerja sama untuk bertekad menghasilkan pencapaian kinerja yang terbaik

bagi pelanggan, mitra usaha maupun pemasok. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan akan maksimalkan kuantitas dan kualitas karyawan dengan seorang pemimpin yang dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan bagi karyawannya.

Robbins dalam Amirudin dan Aris Ariyanto (2020, 2) menyatakan, kepemimpinan ialah kemampuan atasan dalam mempengaruhi perilaku bawahan juga perilaku kelompok dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pemimpin disadarkan dapat mengembangkan nilai-nilai manusia secara optimal dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Kemampuan mengarahkan orang dalam mencapai tujuan organisasi adalah kapasitas pemimpin yang diperlukan.

Di mana, ketegasan dalam memberikan aturan serta arahan juga tanggung jawab terhadap karyawannya baik dalam segi tingkat pengetahuan, pelatihan dan motivasi guna menunjang keberhasilan tujuan perusahaan.

Sehingga, keterampilan dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan, mengarahkan, mengendalikan, mengawasi, dan menilai merupakan faktor penting dalam kepemimpinannya (Amirudin dan Aris Ariyanto, 2020:2).

Istilah kinerja digunakan untuk menentukan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok dengan kriteria atau target yang telah ditentukan sesuai atas standar kinerja yang berlaku. Standar kinerja merupakan tolak ukur dalam suatu perbandingan antara target yang telah ditentukan baik secara kuantitas maupun kualitas. Selain itu, standar kinerja juga dapat dijadikan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan, hal ini dikemukakan oleh Nel Arianty (2015, 86). Amirudin dan Aris Ariyanto (2020, 3) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil dicapai secara keseluruhan di mana hasil tersebut dapat ditunjukkan bukti nyatanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam batas waktu tertentu.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis melakukan penelitian pada PT. Perkasa Beton ReadyMix yang akan dituangkan dalam bentuk judul: **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Beton ReadyMix.**

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkasa Beton ReadyMix. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkasa Beton ReadyMix

Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013, 80). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Perkasa Beton ReadyMix dengan jumlah 41 orang. Sampel adalah sebagian jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013, 81). Sampel ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yakni *sampling* jenuh, merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2013, 85). Sehingga, besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang, karena pimpinan tidak termasuk dalam objek penelitian ini

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis melalui beberapa tahap, yaitu menggunakan Metode Analisis Kuantitatif, Merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistik. Alat analisis statistik diantaranya adalah Uji instrumen data, Uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengambilan keputusan untuk validitas adalah ditentukan apabila nilai *r*-hitung yang dinyatakan dengan nilai *Corrected Item Total Correction* > *r*-table pada $df = n-2$ dan sama dengan 0,05. Diperoleh $n=40$, jumlah data $(n-2)=38$ maka *r*-tabel sebesar 0,312

Tabel 1: Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan	Pernyataan 1	0.738	0,312	Valid

	Pernyataan 2	0.755	0,312	Valid
	Pernyataan 3	0.554	0,312	Valid
	Pernyataan 4	0.600	0,312	Valid
	Pernyataan 5	0.714	0,312	Valid
	Pernyataan 6	0.755	0,312	Valid
	Pernyataan 7	0.738	0,312	Valid
	Pernyataan 8	0.714	0,312	Valid
	Pernyataan 9	0.755	0,312	Valid
	Pernyataan 10	0.554	0,312	Valid
	Pernyataan 11	0.600	0,312	Valid
	Pernyataan 12	0.714	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0.555	0,312	Valid
	Pernyataan 2	0.557	0,312	Valid
	Pernyataan 3	0.465	0,312	Valid
	Pernyataan 4	0.555	0,312	Valid
	Pernyataan 5	0.599	0,312	Valid
	Pernyataan 6	0.630	0,312	Valid
	Pernyataan 7	0.546	0,312	Valid
	Pernyataan 8	0.557	0,312	Valid
	Pernyataan 9	0.465	0,312	Valid
	Pernyataan 10	0.587	0,312	Valid
	Pernyataan 11	0.515	0,312	Valid
	Pernyataan 12	0.480	0,312	Valid
	Pernyataan 13	0.599	0,312	Valid
	Pernyataan 14	0.630	0,312	Valid
	Pernyataan 15	0.546	0,312	Valid

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran. Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisiensi *Alpha*

Cronbach. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien *Alpha* di atas 0,60

Tabel 2: Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.759	Reliabel/ Konsisten
2	Kinerja Karyawan	0.739	Reliabel/ Konsisten

Sumber: Hasil SPSS, 2022

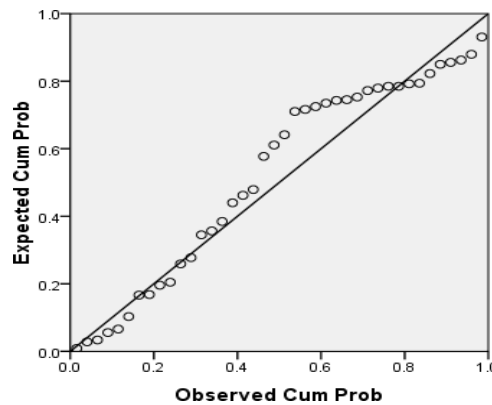
Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau

tidak, di mana dalam pengambilan keputusan untuk uji normalitas data, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan asumsi normalitas distribusi normal, maka model regresi memenuhi

Gambar 1: Uji Normalitas



Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier

antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil output regresi linier sederhana:

Tabel 3: Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32.778	6.751	.604	4.855	.000
	Kepemimpinan	.629	.134		4.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y=32,778(a)+0,629(b)X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 32,778 diartikan jika variabel kepemimpinan tidak mengalami perubahan (tetap) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 32,778.
- 2) Nilai koefisien regresi (b) 0,629 artinya ketika terjadi peningkatan nilai variabel kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,629 satuan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa arah hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan adalah arah hubungan yang positif.

Uji Hipotesis

Untuk pengujian guna membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah secara individu variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak nyata terhadap variabel terikat. Kriteria uji t adalah jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = H_0$ diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = H_0$ ditolak dan H_a diterima

Tabel 4: Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.778	6.751	.604	4.855	.000
	Kepemimpinan	.629	.134		4.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Dari tabel dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung (4,674) > nilai t-tabel (2,024) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi (R^2) terdapat variabel bebas. Syarat koefisien determinasi (R^2) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila R^2 mendekati angka 1. Maka berarti variasi perubahan variabel terikat dan apabila R^2 mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terdapat variabel serentak atau lemah

Tabel 5: Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.348	4.61937

a. Predictors: (Constant), Total

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan nilai *R-square* atau koefisien determinasi sebesar 0,365 yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 36,5% sedangkan sisanya sebesar 63,5% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton ReadyMix, maka peneliti mengambil hasil keputusan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jumlah nilai rata-rata dari hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap

pernyataan variabel kepemimpinan adalah 4,10 (setuju) yang berarti kepemimpinan pada PT Perkasa Beton ReadyMix sudah baik dan hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan adalah 4,25 (sangat setuju) yang artinya kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton ReadyMix sudah baik.

2. Pengaruh variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan hasil $Y=32,778 + 0,629X$. Di mana, hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah arah hubungan yang positif yaitu jika variabel bebas meningkat, maka variabel terikat akan mengalami peningkatan.

3. Nilai t-hitung sebesar 4,674, sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikan 5% dan menggunakan rumus maka nilai t-tabel adalah sebesar 2,024. Karena t-hitung > t-tabel maka dapat diartikan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai nilai *R-square* atau koefisien determinasi sebesar 0,365 yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 36,5% sedangkan sisanya sebesar 63,5% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Saran

Pada PT. Perkasa Beton ReadyMix, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti memberikan saran berikut ini:

1. Pada variabel kepemimpinan (X) diketahui tanggapan responden yang paling rendah yakni pada pernyataan "pimpinan merupakan panutan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan" dengan nilai rata-rata 3,53. Pada variabel kinerja karyawan (Y) tanggapan responden yang paling rendah yakni pada pernyataan "karyawan dapat meningkatkan volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu". Maka diharapkan PT. Perkasa Beton ReadyMix agar pimpinan dapat menjadi panutan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan serta dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka

diharapkan pada perusahaan agar lebih meningkatkan kepemimpinan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

3. Untuk peneliti selanjutnya agar variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat diteliti sehingga perbandingan seberapa besar atau dominan tingkat pengaruh dari variabel lain tersebut dapat diketahui.

5. REFERENSI

- Alwi & Wirman Syafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang. IPDN Press.
- Amirudin dan Aris Ariyanto. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samko Indonesia*, Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis, Volume 11 No. 2a, Desember 2020 Hal 1-8.
- Arianty, Nel. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Tools, Volume 05 No. 01, Juni 2015 Hal 80-91.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten. UNPAM PRESS.
- Fauziah, Divya Rachmadanti. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukopin Finance Depok*. Jakarta.UBSI.
- Jahari, H. Jaja& H. A Rusdiana. 2020. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung. Yayasan Darul Hikam.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Palopo. IAIN Palopo.
- Silaen, Novia Ruth.dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung. WBPB.

- Sutrisno, Dr. H. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta,
- Y Rahmat, S Hartati, 2022. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Xx Di Kabupaten Bengkalis. Jurnal: Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review 13 (2), 188-197